

Pay Equity Commission

Der Pay Equity Act in Ontario

Berlin

November 2015

Agenda

- Das Gesetz und das Ziel
- Der Prozess zur Lohngerechtigkeit
- Verpflichtungen für Arbeitgeber
- Die Pay Equity Commission
- Aktuelle Herausforderungen

Der Gender Wage Gap

- Gender Stereotypen und gesellschaftliche Gepflogenheiten haben die Rollen von Frauen und Männern bei der Arbeit und im häuslichen Bereich geprägt
- Der **Gender Wage Gap** zeigt, dass Frauen weiterhin mit Hürden bei der Arbeit konfrontiert sind
- Zu diesen Hürden gehört u.a., dass Frauen Diskriminierung bei Einstellung, beruflicher Entwicklung und Entlohnung erfahren.

Ontarios Antwort auf den Pay Gap

Antidiskriminierungsgesetz

- Gesetz zu Arbeitsstandards (1951)
- Menschenrechtsgesetz (1962)
- Entgeltgleichheitsgesetz (1987)

Andere nicht gesetzliche Initiativen (Auswahl)

- Programme, die Frauen ermutigen über nicht-traditionelle Arbeit zu reflektieren
- Programme gegen häusliche Gewalt
- Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeitprogramme

Das Entgeltgleichheitsgesetz

- Ziel des Entgeltgleichheitsgesetzes ist die systemische Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz, mit der Arbeitnehmende in frauentypischen Berufen unterbewertet werden, zu beenden
- Das Gesetz deckt dabei nicht alle Formen der Diskriminierung ab, die Frauen am Arbeitsplatz erfahren



Was ist Entgeltgleichheit?

- Grundsatz: Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit
- Wenn frauentypische Tätigkeiten gleich oder vergleichbar mit männertypischen Tätigkeiten sind, müssen diese mindestens gleich entlohnt werden
- Entgeltgleichheit beinhaltet den Vergleich von **verschiedenen** Tätigkeiten



Wer muss diese Kriterien erfüllen?

Alle Arbeitgeber in der Provinz Ontario:

- Im öffentlichen Sektor
- Unternehmen mit 10 oder mehr Arbeitnehmenden
- Die Regelung gilt für Unternehmen, die jetzt oder in einem Zeitraum seit 1988 zehn oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen



Anforderungen

Absatz 7(1) Jeder Arbeitgeber soll eine Entgeltpraxis ETABLIEREN und PFLEGEN, welche Entgeltgleichheit in allen Einrichtungen des Arbeitgebers garantiert.

Absatz 7(2) Kein Arbeitgeber oder Verhandlungsvertreter soll Konditionen verhandeln oder zustimmen, die, wenn verabschiedet, Zuwiderhandlung von Absatz 7(1) bedeuten.



Wer ist verpflichtet ?

- Das Gesetz fordert von Arbeitgebern selbständiges Handeln – Arbeitgeber müssen von sich aus eine Entgeltpraxis, die Lohnungleichheit garantieren, einführen
- Diese Verpflichtung ist fortlaufen – Arbeitgeber müssen regelmäßig ihre Entgeltmechanismen neu bewerten und ggf. anpassen
- In Unternehmen (nach 1988) müssen Entgeltmechanismen mit dem 10. Mitarbeitenden oder bei Eintrittsdatum des Unternehmens umgesetzt werden
- Im öffentlichen Sektor müssen alle Arbeitgeber seit 1988 die Entgeltpraxis zur Lohnungleichheit umsetzen

Mindestanforderungen

Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Entgeltpraxis folgende Kriterien erfüllt:

- Tätigkeitsfelder definieren, einschl. Aufschlüsselung nach Geschlecht und Bewertung
- Tätigkeitsfelder müssen nach folgenden Kriterien bewertet werden: Fähigkeiten, Aufwand, Verantwortung und Arbeitsbedingungen
- Vergleiche von Tätigkeitsfeldern durchführen: Direktvergleich, Anteilsvergleich und Proxy-Methode
- Gehälter müssen nach Vergleich angepasst werden, sodass Frauen mindestens gleiches Gehalt wie Männer bekommen

Procedere: Lohngerechtigkeit umsetzen

- Arbeitgeber feststellen
- Einrichtung festsetzen
- Gleichartige Tätigkeiten in Tätigkeitsfeldern zusammenfassen
- Frauenanteile in Tätigkeitsfeldern ermitteln
- Tätigkeitsfelder nach gender-neutralen Kriterien bewerten
- Vergleich von frauen- und männerdominierten Tätigkeitsfeldern
- Gehälter von frauendominierten Tätigkeitsfeldern anpassen
- Beibehalten

Für wen gilt das Gesetz?

- Vollzeitarbeitskräfte
- Teilzeitkräfte
- Saisonarbeiter
- Studierende, die Teilzeit neben dem Studium arbeiten
- Management und Führungspositionen

Das Gesetz gilt nicht für:

- Studierende, die nur einen Ferienjob angenommen haben
- Aushilfen / Gelegenheitsarbeiter

Einrichtungen

- Organisationen/Unternehmen können mehrere Einrichtungen oder Zweigstellen an verschiedenen Orten mit verschiedenen Entgeltmechanismen führen
- Jede Einrichtung muss die Kriterien zur Durchsetzung der Lohnungleichheit erfüllen und für alle Arbeitnehmenden umsetzen



Tätigkeitsfelder / Job class

Tätigkeitsfelder haben folgende Eigenschaften:

- **Gleichwertige** Aufgaben und Arbeitszuständigkeiten &
- **Gleichwertige** Qualifikationen &
- **Gleichwertige** Rekrutierungsverfahren &
- **Gleicher** Vergütungssatz, Besoldungsgruppe oder Tarifspanne

Gender und Tätigkeitsfelder

- 60 % Frauen → frauendominiertes Tätigkeitsfeld
- 70 % Männer → männerdominiertes Tätigkeitsfeld

Frage der Vorgänger

- Wer hat diese Tätigkeit zuvor ausgeführt?

Gender Stereotypen

- Werden Frauen oder Männer mit der Tätigkeit assoziiert?

Wenn keines der genannten Kriterien gelten, die Tätigkeitsklasse ist gender-neutral und wird nicht im Vergleich von Tätigkeitsklassen verwendet

Vergleichsmethoden

Job-to-Job (J-J)

- Direkter Vergleich von Männern und Frauen und Tätigkeitsfeldern



Anteilsvergleich (Proportional Value PV)

- Indirekter Vergleich zwischen frauendominierten Tätigkeitsfeldern und einer repräsentative Gruppe von männerdominierten Tätigkeitsfeldern

Regelsatz / Job Rate

- Der Regelsatz wird verglichen, um zu bestimmen, ob frauendominierten Tätigkeitsfelder aufgewertet werden
- **Regelsatz:** die höchste Gehaltsstufe für ein Tätigkeitsfeld
- **Entgelt:** alle Zahlungen und weitere Zusatzleistungen, die an Arbeitnehmende gezahlt werden, die eine bestimmte Funktion wahrnehmen und die ein festes oder bestimmbarer Gehalt verdienen.

Zulässige Abweichungen

- Bewertungssysteme nach Dienstalter
- Bewertungssysteme nach Leistung
- Vorübergehende Weiterbildung
- Red Circling (Außertarifliche Einigung ohne reguläre Gehaltsanpassungen)
- Vorübergehender Fachkräftemangel

Anpassungen

Wenn Anpassungen notwendig sind:

- Treten sie rückwirkend in Kraft bis zu dem Tag, an dem das frauen-dominierte Tätigkeitsfeld entstanden ist
- Arbeitgeber müssen Daten über Maßnahmen zur Durchsetzung der Lohngerechtigkeit vorhalten und nachweisen
- (vorübergehende) Finanzielle Notlage ist keine Grund zur Zuwiderhandlung



Pay Equity Commission

- Die **Pay Equity Commission** ist eine unabhängige Regierungsbehörde des Arbeitsministeriums
- Das **Pay Equity Office** ist zuständig für die Implementierung des Entgeltgleichheitsgesetz
- Das **Pay Equity Hearings Tribunal** ist die Schlichtungsstelle zuständig für die Umsetzung von Anweisung des Pay Equity Office und Anhörungen der Konfliktparteien

Pay Equity Office

- Beschwerden
- Monitoring
- Bildungsarbeit
- Ressourcen
- Regierungsvorlagen
- Gender Wage Gap Strategy Project

Toolkit

- Informationsmaterialien zur Interpretation der Lohnlücke in Ontario
- Interaktive Onlinetools
- E-Learning Module



Aktuelle Herausforderungen

- Änderung von Arbeitsplatzstrukturen herbeiführen
- Frauendominierte Sektoren im Arbeitsmarkt
- Mangel an Daten und Berichtspflichten
- Sinkenden Mitgliedszahlen in Gewerkschaften

Kontakt

Pay Equity Commission

**180 Dundas Street West, Suite
300**

Toronto Ontario M7A 2S6

E-Mail:

pecinfo.pecinfo@ontario.ca

Webseite:

<http://www.payequity.gov.on.ca/>

Telefon:

Local: 416-314-1896

Toll-free: 1-800-387-8813

TTY Local: 416-212-3991

TTY Toll-free: 1-855-253-8333

Facsimile: 416-3148741